

# **PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN CABANG WELERI**

**AGENG PRAWATYA  
B11.2009.01863**

## **ABSTRAK**

Keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan sasaran sangat ditentukan oleh peran kualitas kinerja manusia sebagai motor penggerak organisasi usaha dan sumber daya lainnya yang didukung dana serta sarana dan prasarana yang memadai. Tujuan perusahaan mencakup pertumbuhan, laba, produktifitas kesejahteraan karyawan dan sebagainya. Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting. Perubahan yang relevan sangat berpengaruh terhadap jalannya perusahaan. Sering sistem penilaian yang dianut atasan dan bawahan tidak sama dengan orang-orang yang berada pada tingkat dibawahnya.

Adapun yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 52 karyawan. Karena jumlah populasi sedikit maka sampel dalam penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada yaitu 52 karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan, artinya apabila motivasi tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan. Ada pengaruh antara kemampuan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kemampuan tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan. Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, artinya apabila disiplin kerja tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan

Kata kunci : motivasi, kemampuan, disiplin kerja dan kinerja karyawan

## **ABSTRACT**

The succes of an organization to achieve their goals and objective is greatly determined by the quality of human performance as a driving force of business organization and other resources which is supported by an adequate funding and facilities. The goals of a company include growth, profit, productivity, employees' welfare, etc. The role of human resources in a company is very important. Significant improvement influences the company. It is common that the assessment system used by the top management is different to those in the lower position.

The population of the study was all the employees of the company which were 52 people. Because of the limited population, the study used all of the population as the samples. The researcher used multiple linear regressions as the instrument in analyzing the data.

The results of the study showed that the employees' motivation influenced their performance. It means that the high motivation increased their performance. There was also an influence between the competencies of the employees and their performance. It means that the better their competency, the higher their performance. Then, working discipline also influenced their performance. It means that when the working disciplines increased, the employees' performance also increased.

**Keywords:** motivation, competencies, working disciplines, and employees' performance

**Keywords:** motivation, ability, work discipline and employee performance

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Dewasa ini karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat. Dalam pemilihan taktik dan strategi, perusahaan tidak saja memerlukan analisis perubahan lingkungan eksternal seperti demografi, sosial budaya, politik, teknologi, dan persaingan, tetapi juga perlu menganalisis faktor internal perusahaan. Faktor-faktor internal yang dimaksud adalah kekuatan dan kelemahan perusahaan dalam usaha mendukung dan meraih sasaran yang ditetapkan (Sutrisno, 2009).

Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan

keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Yuniningsih, 2002).

Kinerja karyawan yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi. Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada jika didukung oleh peran serta seorang pimpinan. Dalam hal ini direktur harus selalu memberikan arahan, membina dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut selalu diupayakan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi dan keseimbangan upah atas hasil pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010). Selain itu, kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Pengukuran kinerja karyawan merupakan suatu proses mengkuantifikasikan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan (Susilo, 2012:28). Informasi tentang kinerja karyawan juga diperlukan pula bila suatu saat atasan ingin mengubah sistem yang ada. Kita sering terjebak untuk menilai seorang karyawan berkinerja karyawan buruk, padahal sistem atau peralatan yang digunakanlah yang tidak memenuhi syarat. (Mangkunegara, 2010)

Sumber daya manusia yang unggul yang dapat didayagunakan untuk merealisasikan lingkungan kerja serta tujuan organisasi merupakan dambaan setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun non-pemerintah. Sumber daya manusia semacam ini adalah salah satu keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi, pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung. Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia akan tampak pada keberhasilan mendapatkan lingkungan kerja karyawan. Dengan memberikan perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi akan diperoleh lingkungan kerja karyawan. Jika lingkungan kerja karyawan telah diperoleh maka akan didapat karyawan yang setia, bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapatkan dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan. (Rivai, 2009)

Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas tidak lepas dari adanya kemampuan dan motivasi kerja dari orang yang bersangkutan. Dengan kata lain, seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan didukung oleh kemampuan bekerja yang baik maka akan tercipta kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Motivasi seseorang biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus menerus dan selalu berorientasi pada tujuan. Karyawan yang mempunyai

motivasi tinggi adalah karyawan yang perilakunya diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Menurut Rivai (2009), motivasi merupakan tanggung jawab manajerial untuk memperoleh perilaku karyawan yang sesuai dengan keinginan pimpinan dan merupakan suatu ketrampilan dalam memadukan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersama dengan tercapainya sasaran organisasi.

Dari pengamatan awal terdapat permasalahan pada karyawan PT PLN Cabang Weleri antara lain pertama terjadi pembagian tugas yang tidak merata diantara para pegawai, beban kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai yang dipandang mampu oleh pimpinan jauh lebih berat daripada pegawai lainnya karena dituntut pekerjaan harus segera selesai, sehingga tidak jarang pegawai yang dipandang mampu oleh pimpinan bekerja *overtime*. Jelas pembagian kerja seperti itu tidak sesuai dengan prinsip-prinsip *the right man on the right places*. Adanya distribusi pekerjaan yang tidak merata, di satu sisi ada beberapa pegawai yang selalu melaksanakan pekerjaan sampai *overtime* (lembur) tapi di sisi lain terdapat pegawai yang tidak mempunyai pekerjaan (sangat santai). (PT PLN Cabang Weleri, 2013)

Alasan dalam penelitian ini adalah mengenai permasalahan kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang masuk kerja sering terlambat, padahal sesuai jam kerja masuk (jam 08.00 wib) dimana masih ada toleransi 15 menit, hal ini menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan. Disamping itu adanya karyawan sering tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, padahal ada ketentuan bahwa karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan ada sanksinya, bahkan ada karyawan yang tidak masuk berhari-hari tanpa ada surat ijinnya.

Permasalahan kinerja pegawai dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang keluar kantor diwaktu jam kerja dengan kepentingan pribadinya. Rendahnya disiplin pegawai dari hasil pengamatan awal di lapangan menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai terlihat dari pegawai yang masuk kerja siang (jam 08.00 WIB) dan pulang awal (sebelum jam 15.00 WIB) dari ketentuan masuk kerja jam 08.00 WIB dan pulang jam 15.00 WIB. Disamping hal tersebut juga menurunnya disiplin pegawai yang ditandai dengan absensi kehadiran apel pagi dan siang. Pelaksanaan tugas rutin seperti apel pagi dan siang yang mengikuti hanya sedikit dan orang tertentu, pulang kerja belum waktunya.

Pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu kinerja karyawan yang baik. Luthans (2005:126) merumuskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Untuk mengukur kinerja karyawan diperlukan prasurvey untuk menentukan variabel yang digunakan sebagai dasar pengambilan judul antara lain untuk variabel motivasi diukur dengan menggunakan rasa aman bekerja di perusahaan dan karyawan memelihara hubungan baik dengan karyawan lain. Variabel kemampuan diukur dengan menggunakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan pengetahuan yang dimiliki karyawan, sedangkan disiplin kerja diukur dengan menggunakan karyawan selalu berpikir positif dalam setiap pekerjaan dan karyawan selalu bersikap terbuka dengan karyawan lain dan kinerja karyawan diukur dengan menggunakan hasil kerja saya sesuai dengan harapan dan keinginan perusahaan dan pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar pengukuran yang diterapkan perusahaan. Berdasarkan prasurvey yang dilakukan dapat diperoleh seperti pada tabel 1.1 :

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **Pengaruh motivasi, kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Cabang Weleri .**

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas bahwa kinerja karyawan berperan penting dan sekaligus dapat mengetahui bagaimana kinerja karyawan, maka berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT PLN Cabang Weleri ?
2. Bagaimanakah pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan PT PLN Cabang Weleri ?
3. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Cabang Weleri ?

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Kinerja Karyawan**

Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja sering kali diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana dalam pengukuran kinerja sangat diperlukan untuk menunjukkan tingkat keberhasilan ataupun kegagalan organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi, sehingga dapat mengetahui hasil yang telah diraih dalam rangka proses ke arah sasaran yang telah ditetapkan. (Mathis & Jakson, 2006)

#### **Motivasi Kerja**

Robbin (2007) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Siagian (2008) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu: (1) Filsafat hidup manusia

berkisar pada prinsip “*quit pro quo*”, yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan “ada ubi ada talas, ada budi ada balas”, (2) Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis, (3) Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia, (4) Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin cenderung diartikan sebagai hukuman dalam arti sempit, namun sebenarnya disiplin memiliki arti yang lebih luas dari hukuman. Menurut Moekijat (2005) “Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur”. Disiplin berasal dari bahasa latin, yaitu *diciplina* yang berarti latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

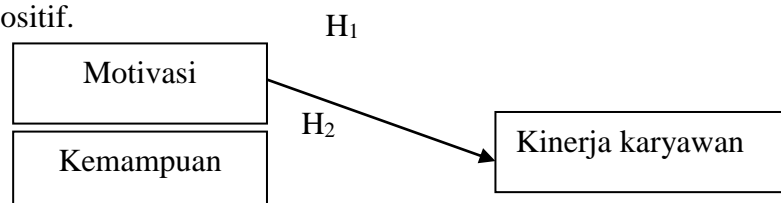
### **Kemampuan**

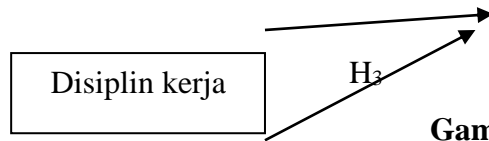
Menurut Robbins dan Judge (2008) kemampuan adalah kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor intelektual dan fisik. Lowser dan Potter mendefinisikan Kemampuan sebagai karakteristik individual seperti intelegensia, manual *skill*, *traits* yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil (As’ad, 2000 : 61). Kemampuan pada individu tersebut paling tidak ditentukan oleh tiga aspek kondisi dasar, yaitu : kondisi sensoris dan kognitif, pengetahuan tentang cara respon yang benar, dan kemampuan melaksanakan respon tersebut. Jadi kemampuan adalah *what one can do* dan bukanlah *what he does do* (As’ad, 2000 : 60).

### **Kerangka Pikir**

Sukses tidaknya suatu perusahaan tergantung dari kreativitas sumber daya manusia. Untuk itu hal utama yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yaitu karyawan sebagai faktor yang mempengaruhi maju tidaknya suatu perusahaan. Maka perusahaan yang ingin meningkatkan prestasi kerja guna memajukan perusahaan harus mempunyai komitmen terhadap perkembangan kualitas sumber daya manusia

Berdasarkan uraian di atas patut diduga bahwa terdapat hubungan antara motivasi, kemampuan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan . Artinya semakin tinggi motivasi, kemampuan kerja dan disiplin kerja, maka semakin tinggi prestasinya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan motivasi, kemampuan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah positif.





**Gambar 5.1**  
**Kerangka Pikir**

### **Hipotesis**

#### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Doni Bachtiar (2012) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

$H_1$  = Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN Cabang Weleri

#### **Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan**

Kemampuan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

$H_2$  = Diduga kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN Cabang Weleri

#### **Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Budi Setiawan dan Waridin (2006) dan Aritonang (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

$H_3$  = Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN Cabang Weleri

### **METODE PENELITIAN**

#### **Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

##### **Variabel Penelitian**

Sesuai dengan kerangka pemikiran maka penentuan variabel dalam penelitian ini adalah :

- 1) Variabel dependen adalah sejumlah gejala dengan berbagai unsur atau

faktor didalamnya yang ada ditentukan dan dipengaruhi oleh adanya variabel lain, yaitu kinerja karyawan.

- 2) Variabel independen adalah sejumlah gejala dengan berbagai unsur atau faktor yang didalamnya menentukan dan mempengaruhi adanya variabel-variabel yang lain, yaitu : motivasi, kemampuan dan disiplin kerja.

### **Definisi Operasional**

Dengan adanya definisi operasional pada variabel yang dipilih dan digunakan dalam penelitian maka akan mudah diukur. Variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan (Y) adalah kemampuan kinerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai PT PLN Cabang Weleri dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu atau kelompok (Hetami, 2010). Indikator pengukur variabel ini adalah : (Hetami, 2010)
  - a. Kuantitas, jumlah yang harus diselesaikan
  - b. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan
  - c. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
2. Motivasi
 

Motivasi adalah keinginan bekerja untuk mencapai suatu tujuan di mana keinginan tersebut dapat merangsang dan membuat seseorang mau melakukan pekerjaan atau apa yang mengakibatkan timbulnya motivasi kerja (Hetami, 2010). Motivasi (  $X_1$  ), diukur dengan: (Hetami, 2010)

  - a. Pengakuan yang diberikan perusahaan
  - b. Upah yang diberikan sesuai dengan standar ketenagakerjaan
  - c. Tunjangan yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan
  - d. Adanya alat keselamatan kerja di lingkungan kerja
3. Kemampuan (*ability*) ( $X_2$ ) adalah kemampuan kerja adalah kemampuan karyawan yang terdiri dari potensi (*Intelligence Quotient*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*) (Hetami, 2010). Adapun indikator dari variabel ini adalah sebagai berikut : Hetami (2010)
  - a. Kemampuan teknis mencakup pengetahuan dan ketrampilan yang berkaitan dengan berbagai teknologi dan proses.
  - b. Kemampuan manajerial mencakup perencanaan, pengkoordinasian, pemantauan, pengendalian, penilaian dan berhubungan dengan pengetahuan mengenai ketrampilan.
  - c. Kemampuan berperilaku mencakup perilaku berhubungan dengan orang lain.
  - d. Kemampuan konseptual meliputi kemampuan untuk melihat perusahaan secara keseluruhan.
  - e. Pendidikan yang memadai



- f. Ketrampilan dalam mengerjakan tugas
- 4. Disiplin kerja ( $X_3$ ) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hetami, 2010). Adapun indikator dari variabel ini adalah sebagai berikut : (Hetami, 2010)
  - a. Peraturan harus jelas dan tegas
  - b. Perlu adanya sosialisasi tentang peraturan dan tata tertib
  - c. Perlu adanya tindakan yang tegas

### **Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah jumlah dari semua objek atau individu yang akan diteliti, dimana objek tersebut memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap (Setiawan, 2005 : 140). Adapun yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh karyawan PT PLN Cabang Weleri yang berjumlah 52 karyawan.

#### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2001:56). Karena jumlah populasi sedikit maka sampel dalam penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada yaitu 52 karyawan

#### **3. Teknik sampling**

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus yaitu Sampling sensus adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 52 karyawan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Berikut hasil perhitungan regresi linier berganda antara variabel kinerja karyawan motivasi, kemampuan, disiplin kerja. Melalui proses perhitungan SPSS dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Pengolahan Data Regresi linier berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.619	.882		.701	.487		
	Motivasi	.153	.040	.272	3.843	.000	.801	1.249
	kemampuan	.293	.031	.662	9.316	.000	.797	1.255
	Disiplin	.206	.049	.268	4.173	.000	.979	1.022

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data olahan SPSS, 2015

Sehingga dari persamaan rumus regresi linier berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 0,619 + 0,153 X_1 + 0,293 X_2 + 0,206X_3$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa :

- Nilai konstanta 0,619 mempunyai arti bahwa apabila nilai variabel motivasi, kemampuan dan disiplin kerja adalah tetap (konstan) maka perubahan variabel kinerja karyawan adalah positif
- $b_1$  (nilai koefisien regresi  $X_1$ ) sebesar 0,153 mempunyai arti bahwa jika motivasi ( $X_1$ ) lebih ditingkatkan maka kinerja karyawan akan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika motivasi menurun maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan
- $b_2$  (nilai koefisien regresi  $X_2$ ) sebesar 0,293 mempunyai arti bahwa jika kemampuan ( $X_2$ ) lebih ditingkatkan maka kinerja karyawan akan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika kemampuan menurun maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan
- $b_3$  (nilai koefisien regresi  $X_3$ ) sebesar 0,206 mempunyai arti bahwa jika disiplin kerja ( $X_3$ ) lebih ditingkatkan maka kinerja karyawan akan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika disiplin menurun maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan

### Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi di'gunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen yang ditunjukkan oleh nilai R square ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,795 artinya variabilitas variabel motivasi, kemampuan kerja, disiplin kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan (Y) sebesar 79,5%, sedangkan sisanya sebesar 20,5% dijelaskan oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil Output SPSS dari Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.11**  
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 <sup>a</sup>	.807	.795	.644

a. Predictors: (Constant), Disiplin , Motivasi , kemampuan

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Output SPSS,2015

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja, kemampuan serta disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Adapun langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.096	3	27.699	66.861	.000 <sup>a</sup>
	Residual	19.885	48	.414		
	Total	102.981	51			

a. Predictors: (Constant), Disiplin , Motivasi , kemampuan

b. Dependent Variable: KINERJA

a. Menentukan hipotesis

Ho :  $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$  Tidak ada pengaruh motivasi kerja, kemampuan serta disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Ha :  $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$  Ada pengaruh antara motivasi kerja, kemampuan serta disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

b. Mencari nilai kritis (  $\alpha = 0,05$  )

DF pembilang = ( k-1 ), penyebut = k ( n-1 )

Dimana : n = sampel

k = variabel bebas

c. Perhitungan untuk F hitung

Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 66,861 sedangkan *degree of freedom* pada angka 3 dan 52 dalam tabel F diperoleh nilai sebesar 2,79 sehingga nilai F hitung sebesar 66,861 > nilai F tabel = 2,79. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja, kemampuan serta disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan .

d. Kesimpulan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima artinya hipotesis yang menyatakan dugaan adanya

pengaruh signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja, kemampuan serta disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan diterima.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh tersebut dapat dipertanggung jawabkan atau tidak. Bila hasil analisis nanti menunjukkan bahwa persamaan regresi yang bersangkutan adalah signifikan atau dapat dipertanggungjawabkan, maka persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk meramalkan variabel Y dan sekaligus untuk membuktikan hipotesis yang diajukan.

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.619	.882		.701	.487		
	Motivasi	.153	.040	.272	3.843	.000	.801	1.249
	kemampuan	.293	.031	.662	9.316	.000	.797	1.255
	Disiplin	.206	.049	.268	4.173	.000	.979	1.022

a. Dependent Variable: KINERJA

#### a. Pengujian Hipotesis motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk motivasi adalah 3.843 dengan signifikansinya sebesar 0,000, sedangkan pada taraf signifikansi sebesar 0,025 dengan df sebesar = 50 diperoleh nilai t tabel sebesar 2,011 sehingga nilai t hitung = 3,843 > nilai t tabel = 2,011 . Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan

#### b. Pengujian Hipotesis kemampuan terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai t hitung untuk penjualan perorangan adalah 9,316 dengan signifikansinya sebesar 0,000, sedangkan nilai t tabel diketahui sebesar 2,011 sehingga nilai t hitung = 9,316 > nilai t tabel = 2,011 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kemampuan terhadap kinerja karyawan

#### c. Pengujian Hipotesis Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai t hitung untuk disiplin kerja adalah 4,173 dengan signifikansinya sebesar 0,000, sedangkan nilai t tabel diketahui sebesar 2,011 sehingga nilai t hitung = 4,173 > nilai t tabel = 2,011 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

## 4.8 Pembahasan

### 4.6.1 Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang

untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan motivasi . Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui motivasi . Motivasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

karyawan memiliki kinerja yang tinggi jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, dengan asumsi bahwa seorang pimpinan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan nya jika pihak perusahaan memotivasi karyawan nya dengan memberikan penghargaan kepada karyawan, memberikan pengakuan yang lebih baik kepada karyawannya.

Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berkemampuan tidak lepas dari adanya kemampuan dan motivasi kerja dari orang yang bersangkutan. Dengan kata lain, seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan didukung oleh kemampuan bekerja yang baik maka akan tercipta kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Motivasi seseorang biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus menerus dan selalu berorientasi pada tujuan. karyawan yang mempunyai motivasi tinggi adalah karyawan yang perilakunya diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Menurut Flipppo (1984 : 117), motivasi adalah tanggung jawab menajerial untuk memperoleh perilaku karyawan yang sesuai dengan keinginan pimpinan dan merupakan suatu ketrampilan dalam memadukan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersama dengan tercapainya sasaran organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari & Suprayetno (2008) yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4.6.2 Pengaruh antara Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan . Kemampuan kerja diukur dengan menggunakan Kepuasan atas prestasi yang dicapai yaitu kepuasan hasil kerja yang dicapai guna meningkatkan prestasi, Pengakuan yang diperoleh yaitu kepuasan karyawan karena adanya pengakuan yang diperoleh dari organisasi, Pekerjaan yang telah diselesaikan yaitu kepuasan karyawan karena pekerjaan yang ditangani terselesaikan dan Gaji yang diterima yaitu kepuasan karyawan akan gaji yang diterimanya.

Kemampuan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya

senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Parlinda, 2008) yang menyatakan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4.8.2 Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki disiplin kerja tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi untuk mengabaikan sumber-sumber kekesalan minor pada organisasi, dan untuk melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Karyawan yang merasa lebih berdisiplin kerja pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Disiplin yang bersifat korektif adalah jika pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar karyawan yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hirarki. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang untuk itu. Prosedur tersebut ditempuh dengan dua maksud, yaitu bahwa pengenaan sanksi dilakukan secara objektif dan sifat sanksi sesuai dengan bobot pelanggaran yang dilakukan. Disamping faktor objektivitas dan kesesuaian bobot hukuman dan pelanggaran, pengenaan sanksi harus pula bersifat mendidik dalam arti agar terjadi perubahan sikap dan perilaku di masa mendatang dan bukan terutama menghukum seseorang karena tindakannya di masa lalu. Pengenaan sanksi pun harus mempunyai nilai pelajaran dalam arti mencegah orang melakukan pelanggaran yang serupa. Pihak manajemen harus mampu menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif dan tidak hanya sekedar merupakan pernyataan di atas kertas.

Ukuran disiplin kerja meliputi loyalitas serta keterlibatan karyawan terhadap kesuksesan organisasi. Seseorang yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan memiliki identifikasi dengan organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Disiplin kerja dianggap penting bagi organisasi karena pengaruhnya terhadap *turn over* dan hubungan dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang memiliki disiplin kerja cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari & Suprayetno (2008) yang menyatakan bahwa disiplin kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan, artinya apabila motivasi tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Ada pengaruh antara kemampuan terhadap kinerja karyawan , artinya apabila kemampuan tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan
3. Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan , artinya apabila disiplin kerja tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti perlu memberikan saran-saran, antara lain:

1. Kemampuan kerja memberikan pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan. Dalam penilaian responden terhadap indikator dengan persepsi paling kecil adalah kemampuan untuk membuat strategi dalam perusahaan tempat bekerja. Diharapkan perusahaan memberikan kesempatan untuk karyawan tersebut misalnya sebagai salah satu asset perusahaan, setiap karyawan memiliki potensi yang mungkin sangat menguntungkan dan dapat mendukung perkembangan perusahaan dengan baik. Setiap karyawan mungkin memiliki ide – ide brilian yang ingin diungkapkan untuk kebaikan perusahaan. Dengan mendengarkan dan menampung aspirasi mereka, setiap karyawan tentunya akan merasa lebih dihargai meski pendapatnya masih perlu dipertimbangkan. Sebaliknya, jika aspirasi para karyawan tidak didengarkan, mereka akan merasa kehilangan kebebasan dan peluang untuk mengembangkan potensi. Oleh karena itu, mendengarkan aspirasi karyawan merupakan salah satu strategi pengembangan SDM yang sangat penting agar perusahaan dapat berkembang bersama – sama karyawan.
2. Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yang kedua adalah disiplin kerja. Dalam penilaian responden terhadap disiplin kerja indikator terkecil adalah tidak mangkir jika bekerja. Jika karyawan mangkir dari pekerjaan maka hendaknya perusahaan memberikan sanksi tegas dalam menghadapi karyawan yang mangkir dalam pekerjaan.
3. Motivasi merupakan variabel terkecil yang memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, secara keseluruhan memiliki persepsi yang baik mengenai motivasi. Dalam penilaian responden terhadap persepsi paling kecil adalah perusahaan

memberikan pengakuan yang pantas dalam setiap pelaksanaan. Hal ini harus menjadi perhatian bagi karena perusahaan memberikan pengakuan yang pantas dalam setiap pelaksanaan masih kurang.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi VI, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, M.. **Psikologi Industri ,Seri Umum. Sumber Daya Manusia**. Edisi 4. Liberty, Yogyakarta 2004
- Doni Bactiar. 2012. **Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**, Manajement Analisis Journal. Semarang
- Flippo, Edwin B. 2008. **Manajemen Personalia** Edisi Keenam, Jakarta, Raja Grafindo
- Ghozali, Imam 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS*, Edisi I, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2007. **Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS**. Semarang: BP Undip
- Gibson, I. et al. 2003. **Organisasi Perilaku, Struktur, Proses**. Edisi Kelima. Jilid 1. Cetakan 8. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Gibson, James L., et. All., 2000, **Organizations : Behavio, structure, Processes**, 10<sup>th</sup> edition New York, McGraw Hill
- Gomes.Faustino.Cardoso, **Manajemen Sumber Daya**, Andi offset. Yogyakarta, 2001.
- Greenberg judge dan Baron, 2000."Assessing Construct Validty in Organizational Research." *Administrative Sceince Quarterly* : 421-48
- Griffin. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit Erlangga : Jakarta
- Hakim, Abdul. 2006. **Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Propinvti Jawa Tengah**. *Jurnal Riset Dan Bisnis Indonesia (JRBI)*. Vol. 2. No. 2. Juli. Hal. 165 – 180. Unnisula. Semarang.
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia*. BPFE Yogyakarta : Yogyakarta.
- Handoko, T.Hani. 2005. **Manajemen dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Penerbit BPFE UGM



- Hasibuan, Melayu SP. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**(edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara
- Hetami Adietya Arie. 2008. **Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sebuah Persero Asuransi**, Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Univesitas Mulawarman, Samarinda
- Indriyo, 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT Gramedia : Jakarta.
- James A. F. Mathis. Alfonsus Jackson*, 2006, **Manajemen Jilid I**, Edisi 8, Erlangga, Jakarta.
- Kotler Philip , dan Gary Amstrong. 2012 . **Principles Of Marketing, Global Edition, 14 Edition**, Pearson Education
- Luthan. 2005. **Organisasi dan Motivasi**. Cetakan Keempat. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mamik. 2010. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja** . Majalah Ekonomi. Malang
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Mas'ud, Fuad. 2004. **Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi**. Semarang: Progress
- Masrukin dan Waridin. 2004. **Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Pegawai**. Vol 7 No. 2
- Mathis, 2005, **Dasar — Dasar Manajemen**, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Moekijat, 2000. “ **Kamus Manajemen** “ , Penerbit CV. Mandar Maju, Bandung.
- Munandar, dkk, 2004. **Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan, Bagian Psikologi Industri & Organisasi** Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Jakarta
- Nur, Indriantoro, dan Bambang Supomo. 2005. **Metodologi Penelitian Bisnis**. BPFE. Yogyakarta
- Rivai Veithzal, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**, PT. Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbin, Steven. 2007. **Organizations : Behavio, structure, Processes**, 10<sup>th</sup> edition New York, McGraw Hill

- Siagian, Sondang 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15)**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo, Markum, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit SMMA, Surabaya
- Siswanto, Sastrohadiwiryo, 2006, **Manajemen Tenaga Kerja Indonesi Pendekatan Administratif dan Operasional**, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2009. **Metode Penelitian Bisnis**. Alfabeta. Bandung
- Susilo, Martoyo. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Erlangga : Jakarta.
- Sutrisno, Edy 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Prenada Media Group, Jakarta.
- Tamzil Yusuf. 2014. **Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi dan Kedisiplinan terhadap kinerja katyawan PT Komatsu**. Jurnal Ekonomi : Balikpapan
- Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. **Pengruhb Kompensasi, Motiovasi dan komitmen organisai pada karyawan bagian akuntansu**. The Indonesia Accounting Review ZSurabaya.
- Yuniningsih, 2002, **Membangun Komitmen dan Menciptakan Kinerja Sumber Daya Manusia Untuk Memperoleh Keberhasilan Perusahaan**, Fokus Ekonomi Vol.1 No.1 April 2002